

## 「第3回 資産運用等に関するワーキング・グループ」議事要旨

日 時 平成27年12月24日(木) 午後1時30分～3時30分  
場 所 日本証券業協会 第1会議室 (東京証券会館5階)  
出席者 大崎主査ほか各委員

### 議事概要

#### 1. 活力ある資本市場と安定的な資産形成の実現に向けて

金融庁総務企画局審議官 長谷川 靖 氏から、金融行政の重点施策である投信の保有の裾野拡大、資産運用業者の運用力の強化及びガバナンスの改善に向けての現時点での担当審議官としての問題意識について説明が行われたのち、意見交換が行われた。

#### 2. 金融人材育成に向けた取組みについて

##### (1) シンガポールの金融人材育成に向けた取組みについて

野村資本市場研究所 小立主任研究員より、資料1に基づき説明が行われた。説明の主なポイントは以下のとおりである。

##### ① 金融の戦略分野を絞った国家戦略の提示

シンガポールは2002年に金融の分野を絞って国家戦略を提示し、これが今のシンガポールの金融センターとしてのポジションにつながってきている。この国家戦略の項目は、以下の4点である。

ア. ウェルス・マネジメントについて地域のリーダーとなること

イ. 決済プロセスのハブとなること

ウ. アジアパシフィックのリスク・マネジメント・センターとなること

エ. 魅力的なビジネス環境にすること

##### ② シンガポール金融管理局(MAS)による配置転換プログラムの導入

上記の国家戦略を提示したシンガポールは、2004年6月、ウェルス・マネジメントを含む金融セクターの新たな成長分野で生じる人材不足を解消するこ

とを目的として、政府が資金サポートし、MASが管理している金融セクター発展ファンド（FSDF）の下に「金融セクター人材転換制度」というプログラムを導入し、官民一体となって人材育成を進めてきた。

③ 金融人材の能力・スキルの認証制度

金融機関200社が支援する非営利機関インスティテュート・オブ・バンキング・アンド・ファイナンスは、2005年にMAS及び労働開発庁（WDA）、民間企業の協力を得て「金融産業能力基準」（FICS）という金融の専門家等の能力・スキルを開発する研修を提供し、能力・スキルを認証する制度を導入した。FICSは、様々な国立大学の研究機関においてもプログラムを提供し、スキルアップを図る仕組みとなっている。

④ シンガポールの大学における金融人材教育

ア. ウェルス・マネジメント・インスティテュート（WMI）

ウェルス・マネジメント分野に特化した教育研究機関であり、大学と実務家の間に位置付けられる組織ということで、アカデミズムだけではなく実践・実務を非常に重視しているプログラムを提供している。

イ. シンガポール国立大学のCAMRI（Center for Asset Management Research & Investments）

アセット・マネージャーあるいはリサーチ・アナリストを実践的に育成することを目的とした機関で、金融機関をスポンサーとして学生に実践的なリサーチ・プロジェクトを経験させるようなプログラムが導入されている。また、学生がファンドを実際に運用し、学生にアセット・マネジメントを経験させるプログラムが提供されている。

(2) 首都大学東京における高度金融専門人材養成プログラムについて

首都大学東京大学院 内山教授より、資料2に基づき説明が行われた。説明の主なポイントは以下のとおりである。

① 高度金融専門人材の養成に特化したプログラム

東京都の「東京国際金融センター」構想に沿う形で、首都大学東京のビジネススクールの中に高度金融専門人材養成プログラムを開設する。特徴としては、

ファイナンス・金融工学の国際的水準のカリキュラムを提供し、金融のプロフェッショナル・エリートを養成していく。

## ② カリキュラムの特徴

1 学年10名の少数精鋭であり、教員が時間をかけて個別に指導する体制を整えている。授業は四半期ごとに完結していくスタイルである。多くの科目では日本語による教育だが、外国人の講師を招致し、英語で行う講義もある。また、多くのビジネススクールでは修士論文は必須ではないが、自らのアイディアで投資戦略の構築やリスク管理ができる能力を身に着けるため、修士論文を必須としている。オプションでMBAの科目も履修可能である。

## ③ 「首都大学東京 金融工学研究センター」の併設

金融工学研究センターでは、研究グループを設け、そのテーマについて、最先端の研究をしていく。また、海外の研究者を招聘し、海外の研究拠点との交流を行っていく。ワークショップやシンポジウムを開催することによって、金融庁や日銀あるいは民間の金融機関との連携によって、より一層の金融センターの発展に貢献していく。

## 4. 意見交換

- ・ 1ドルが80円の際に、東京の20数社の外資系の金融機関は、日本でのオペレーションが割高であることから、国外にオペレーション機能をアウトソーシングした。その時のアウトソーシング先として人気だったのが、働く人を供給する能力のあるシンガポールであった。

1ドル120円になり、一人当たりGDPがシンガポールや香港よりも日本の方が安い状況となった現在でも、英語で仕事ができる人材が不足しているため、いまだオペレーション機能が日本に戻ってきていない。日本における高度金融人材育成の取組みは、産業政策的に日本の金融業が盛んになるきっかけとなるだろう。

加えて、日本の一般的な方々の金融や投資に対する消極的なイメージを払拭するため、金融リテラシー教育を行っていくことで、生活の中に資産形成の考え方が浸透していくのではないかと。

- ・ グローバル人材とは、グローバルな状況を認識し、国籍に関係なく対等に議論ができる人材をいう。日本のグローバル人材が、一度海外に出てしまうとなかなか戻ってこない理由はいくつかあるが、その中で重要なのが日本の税制環境である。シンガポールでは、グローバル人材を国外に流出させないように税制面での戦略的な政策がある。日本においても税制環境を改善しないのであれば、そのハンディキャップを乗り越えられるくらいの別の魅力がなければならないだろう。
- ・ 多くの販売会社において、分散投資、長期投資、コンサルティング営業を掲げているが、その定着には、時間がかかるように思える。
- ・ シンガポールが、ウェルス・マネジメントにフォーカスして発展させようとしたというのはいかなる理由があるのか。
- ・ シンガポールがウェルス・マネジメントに非常に力を入れている背景として、一つはシンガポールの置かれた地理的要件等が考えられる。ASEANの経済発展がもたらしたASEANの富裕層の資金が、シンガポールの戦略に大きく関係している。最近では中国本土からの資金も流入してきており、アジアの中心地である立地を活かして戦略を立てている。
- ・ シンガポールのウェルス・マネジメント・インスティテュートの優れている点は、金融人材が集まることで産業立地国として強化するといった点に加え、アジアを中心とした各国の金融人材のネットワークが構築され、そのネットワークが将来的に自国の新たな戦略に活かされるといった長期的な視点に立った点である。長期的な戦略として、将来的な金融人材のネットワークを作り出すため、相当優遇した条件で、新興国も含めた様々な国の中央銀行の幹部候補生をシンガポールに意識的に迎え入れている。
- ・ 投資を促すために、大学院レベルの教育だけでなく、大学の学部段階や中等教育で金融ファイナンスに触れるという機会を増やすことも重要である。日本の教育の過程

で金融ファイナンスに触れる機会が多くなれば、投資のマインドも変わり、また一方で、ファンド・マネージャーの育成にも役立つのではないか。

- ・ 日本のファンド・マネージャーは往々にして専門分野ばかり詳しくなってしまう傾向がある。そのため、ジョブローテーションが好ましい面もなくはなく、また、アメリカで行われているように、大学の学部レベルである程度全般的・基本的なバックグラウンドを身に付けた上で専門分野を修得するというバランスのとれた教育方法がよいのではないか。
- ・ 日本の大学の教育の中で、金融ファイナンスの分野は、学生の人数も少ない上、15年前に比べるとカリキュラムが充実化してきているものの、まだ十分ではない。運用力強化という観点からは、大学の教育の中で金融ファイナンスの分野を充実させることが非常に重要となってくる。
- ・ シンガポールでは、長期的な戦略に基づき国家戦略の大きな柱の中として高度金融専門人材の育成を続けた。日本においても、運用力の強化はマクロ的な観点からも必須であることから、成長戦略の一つとして、運用立国として位置付けるぐらいの柱建てが必要である。
- ・ 日本国内で日本の優秀な大学生に教育をしても、それだけでは限界がある。シンガポールでは、国内の人材のためだけの教育機関ではなくて、アジアから人材を引き付ける強力なハブとして機能させてきた。日本国内の優秀な人材だけをターゲットとするだけでなく、海外から優秀な人材を呼び寄せられるようなプログラムや教育機会を提供し、相互の切磋琢磨の中で新たな化学作用を引き起こし、そこから新しい人材が出てくる環境を整備すべきである。
- ・ 首都大学東京大学院の高度金融専門人材養成プログラムは、非常に先端的なプログラムであるが、1学年の定員が10名では、国際金融センターとして機能するための人材は確保できないのではないか。もう少し取組みを広げる必要があるのではないか。

- ・ 確かに1学年10名だけでは十分な人数であるとは思っていないが、教育方針として、マスの教育ではなくて、個別指導的に高度な人材の養成を行うことを掲げており、そのために少人数にしている。将来的に定員を増加させていくためには、教員の増員や資金の問題を調整しなければならない。
- ・ プロフェッショナルを育てる一方で、社会全体の金融リテラシー高めていくために、オープン・ユニバーシティとして、学生、社会人及び一般の方を対象にした、資産運用の講座を実施することを検討している。
- ・ 決して日本人の優秀な運用者がいないわけではない。しかし、その人材が日本で活躍する環境が十分に整っていない。
- ・ シンガポールの人材育成の取組みでは、テマセク・ホールディングスやシンガポール政府投資公社（G I C）による資金の提供があった。シンガポールは、他に資源がなく、製造業における労働力の提供もできないという背景もあるが、金融を産業として強化していくという国家的な意図のもと、G I C等が独立時に運用資金を提供する仕組みを設け、しっかりとサポートしている。産業として強化していこうとする環境があれば、優秀な人材が入ってきて、人材を育成していくことができる。
- ・ シンガポールが約10年前から力を入れている金融研修スキーム（F T S）は、シンガポールに進出する日本のマネジャーにも活用が奨励され、十分な効果を上げたが、現在、F T Sはその役割を十分果たし、縮小の方向であると聞いている。シンガポールでは、政府主導で多様なプログラムを提供してきたが、既存のプログラムを漫然と続けていくのではなく、その効果を適宜確認し、必要な見直しを行ってきた。最近のシンガポールにおいて、このような状況の変化や将来を見越した動きはあるか。
- ・ 実態や世の中の流れに応じて変えていく点がシンガポールの特徴であり、例えば、F I C Sという認証制度は、現在はさらに発展し I B F standard というものに衣替

えをしている。

今まで、ウェルス・マネジメントを国家戦略の中心に位置づけていたが、最近では、フィンテック等、少し方向性をシフトしつつある。時代に応じて必要なものを適宜導入するのが、シンガポールのスタンスではないか。

(配付資料)

- ・資料1 シンガポールの金融人材教育に向けた取組みについて
- ・資料2 首都大学東京 高度金融専門人材養成プログラムについて

(以 上)